

**КРАТКОСРОЧНАЯ И ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ:
 ГИБКИЙ ВЫХОД ИЗ КРИЗИСА ИЛИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЛОВУШКА**

*Лариса ГУК¹, кандидат экономических наук,
Институт экономики и прогнозирования НАН Украины,
г. Киев, Украина*

Повышение уровня жизни населения и защита его от возможных рисков, возникающих из-за нестабильности в финансово-экономической или социально-политической ситуации, есть актуальной задачей государственной политики для правительств разных стран. Пандемия Covid-19 поставила на повестку дня вопросы, связанные с новыми рисками. Одним из важнейших вызовов стало сокращение занятости или ее трансформация, что привело к сокращению рабочего времени для работников одних сфер и увеличению масштабов автономной дистанционной занятости для работающих в других сферах. Открытие новых идей и расширение возможностей в сфере занятости – это актуальные рычаги адаптационных стратегий хозяйствующих субъектов. Стратегические императивы развития всех субъектов рынка труда в условиях турбулентности должны включать вопрос избрания оптимальных для таких ситуаций моделей социально-трудовых отношений и форм занятости. В обозначенных условиях вопросы, связанные с необходимостью гибко реагировать на турбулентности как социального, так и экономического характера, приобретают особую актуальность.

Целью данной работы есть обозначение стратегических направлений выбора форм занятости в условиях кризиса рынка труда, вызванного пандемией COVID-19. Для достижения поставленной цели использовались следующие методы: системный анализ, факторный и сравнительный анализ, структурно-функциональный анализ, метод статистических группировок, анализ иерархий, экспертные оценки и другие методы. Результатом исследования являются рекомендации по определению стратегических направлений развития сферы занятости и рынка труда в условиях кризиса, вызванного пандемией COVID-19.

Ключевые слова: *адаптационные стратегии на рынке труда, гибкая занятость, онлайн занятость, государственная политика на рынке труда, пандемия Covid-19.*

Improving people's livelihoods and protecting them from possible risks arising from instability in the financial and economic or socio-political situation is a pressing public policy challenge for governments around the world. The Covid-19 pandemic has put new risks on the agenda. One of the most important challenges has been the reduction or transformation of employment, resulting in reduced working hours for workers in some fields and an increase in autonomous telecommuting for workers in other fields. Discovering new ideas and expanding employment opportunities are relevant levers for the adaptation strategies of economic agents. Strategic imperatives of development of all subjects of the labor market in conditions of turbulence should include the choice of optimal models of social and labor relations and forms of employment. The issues connected with the necessity to respond flexibly to the turbulence of both social and economic nature acquire particular relevance in the conditions described.

The purpose of this work is to outline the strategic directions of choice of forms of employment in the labor market crisis caused by the COVID-19 pandemic. To achieve the goal the following methods have been used: system analysis, factor and comparative analysis, structural and functional analysis, method of statistical groupings, analysis of hierarchies, expert evaluations and other methods. The results of the study are recommendations for determining the strategic directions of development of the employment's sphere and labor market in the crisis conditions caused by the COVID-19 pandemic.

Key words: *adaptation strategies in the labor market, flexible employment, online employment, government policies in the labor market, pandemic Covid-19.*

JEL: J18, J21, J41, J50, J63.

Введение.

Повышение уровня жизни населения и защита его от возможных рисков, возникающих на рынке труда из-за нестабильности в финансово-экономической или социально-политической ситуации, есть актуальной задачей государственной политики для правительств разных стран.

¹ © Лариса ГУК, l_guk@ukr.net

Пандемия Covid-19 поставила на повестку дня вопросы, связанные с новыми рисками. Одним из важнейших вызовов стало сокращение занятости или ее трансформация, что привело к сокращению рабочего времени для работников одних сфер (гостинично-ресторанный бизнес, искусство и культура, розничная торговля и строительство) и увеличению масштабов автономной дистанционной занятости для работающих в других сферах (информация и связь, образование и наука, финансовая и страховая деятельность).

Литературный обзор. По оценкам Международной организации труда (МОТ), занятость во всем мире снизилась в 2020 году на 114 млн. чел. по сравнению с уровнем 2019 года. Однако эта оценка не учитывает полное влияние, которое можно выявить, посмотрев на разницу в 2020 году относительно ожидаемого уровня занятости, при отсутствии пандемии (по оценкам, смоделированным МОТ). Сценарий «без пандемии» предполагал, что долгосрочная тенденция уровня экономической активности сохранится в 2020 году, и что уровни безработицы в 2020 году будут равны их значениям 2019 года. Глобальная занятость в этом сценарии на 30 млн. чел. выше, чем в 2019 году, в основном за счет роста населения трудоспособного возраста (ILO, 2021). Принимая во внимание прогнозный сценарий развития рынка труда «без пандемии», специалисты МОТ предложили дооценить глобальные потери занятости в 2020 году, которые, по их расчетам, вероятно составят около 144 млн. рабочих мест.

Цель исследования. Обозначение стратегических направлений выбора форм занятости в условиях кризиса рынка труда, вызванного пандемией COVID-19.

Методология исследования. Для достижения поставленной цели использовались следующие методы: системный анализ, факторный и сравнительный анализ, структурно-функциональный анализ, метод статистических группировок, анализ иерархий, экспертные оценки и другие методы.

Основные результаты. Спустя полтора года с начала пандемии COVID-19 мировая экономика готова к этапу своего наиболее устойчивого восстановления. Однако специалисты Всемирного Банка подчеркивают, что восстановление будет неравномерным по странам. Прогнозируется, что в 2021 году глобальный рост ускорится до 5,6 %, в основном за счет роста экономики крупных стран, таких как США и Китай. И хотя рост почти во всех регионах мира был пересмотрен в сторону увеличения на 2021 год, многие страны продолжают бороться с COVID-19 и кризисом, вызванным пандемией. Ожидается, что уровень мирового ВВП в 2021 году будет на 3,2 % ниже прогнозов до пандемии, а ВВП на душу населения во многих странах с формирующимся рынком и развивающихся странах в течение длительного периода будет оставаться ниже пикового уровня, который был достигнут до COVID-19. Для развивающихся стран ожидаются более низкие показатели роста ВВП – 4,4 % (World Bank, 2021a).

Согласно отчету Всемирного банка об экономике Европы и Центральной Азии «Данные, Цифровизация и Управление», подготовленному весной 2021 года, прогноз роста валового внутреннего продукта (ВВП) Украины и Молдовы в 2021 году был повышен до 3,8%. Перспективы роста ВВП Украины в 2022 и 2023 годах менее оптимистичные, нежели у Молдовы (рис. 1). Прогноз роста ВВП в Украине в 2022 году был ухудшен до 3%, в 2023 до 3,5%, тогда как для Молдовы прогноз роста данного показателя оставался на одном уровне: 3,7 % и 3,8 % в соответствующие годы (World Bank, 2021).

Инфляционные ожидания для Украины более высокие, чем для Молдовы: Всемирный Банк ожидает инфляцию в Украине в 2021 и следующем году на уровне 5 %, в 2023 году – 5,8 %, в Молдове прогнозные индексы инфляции в 2022–2023 годах заявлены на уровне 5 %, а в 2021 году – 4,4 % (World Bank, 2021) (рис. 2).

Под воздействием пандемии и сильной засухи экономическая активность в Молдове резко упала в 2020 году, при этом ВВП снизился на 7 процентов. Что касается предложения, меры по изоляции остановили торговлю и промышленное производство, в то время как сильная засуха повлияла на сельское хозяйство. Занятость упала до пятилетнего минимума. В Молдове занятость упала в 2020 году по сравнению с предыдущим годом на 4,4 % (NBS, 2021), при этом наиболее пострадавшими секторами стали торговля и гостиничный бизнес, за которыми следуют сельское хозяйство и промышленность. Потеря рабочих мест, а также снижение зарплаток, возвращение наиболее уязвимых экономических мигрантов и рост цен на продукты питания привели к усилению нестабильности. Новая волна ограничений в стране может еще больше снизить доверие потребителей и замедлить восстановление бизнеса.

В Украине экономическая активность восстановилась во втором полугодии 2020 года благодаря ряду мер по смягчению воздействия COVID-19. Более того, полномасштабный локдаун был заменен адаптивным карантином в июне 2020 года, который позволил многим предприятиям вернуться к обычному формату функционирования. Внутренний спрос был увеличен за счет роста реальной заработной платы более чем на 10 процентов в годовом сопоставлении за счет повышения минимальной заработной платы и постепенного восстановления экономической активности. Таким образом, в Украине в 2020 году розничная и оптовая торговля выросла на 7,9 % в годовом исчислении и внесла значительный положительный вклад в рост ВВП. Финансовый сектор пережил спад, сохранив высокий уровень капитализации. В то же время производство сельского хозяйства упало почти на 12 % из-за засухи и неурожая (World Bank, 2021).

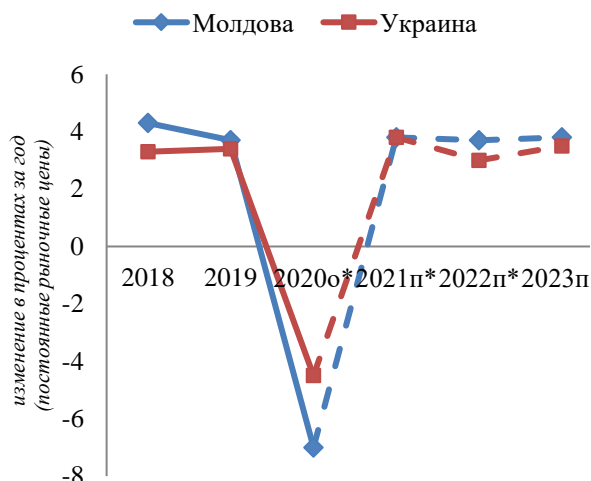


Рис. 1. Рост реального ВВП

Источник: World Bank, *Poverty & Equity and Macroeconomics, Trade & Investment Global Practices*.

*о = оценка, п = прогноз.

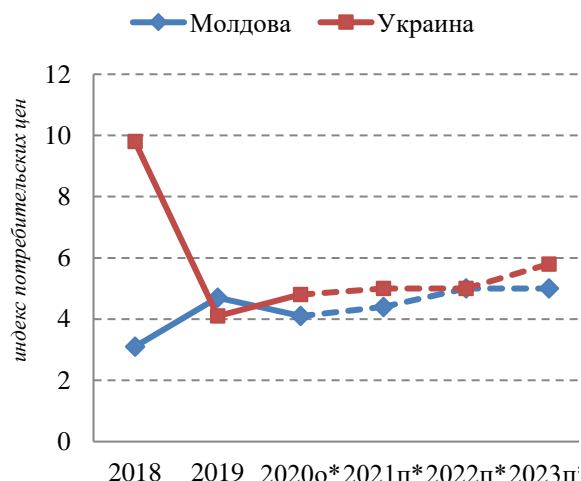


Рис. 2. Инфляция

Бюджетный дефицит составил в Украине 6,2 % ВВП при первоначальных ожиданиях 7,6 %. Экономический спад оказался меньше ожидаемого, соответственно доходы бюджета оказались выше. Расходы, связанные с COVID-19, были меньше заложенных в бюджет, а часть специального фонда для борьбы с пандемией была перенаправлена на капитальные расходы и на поддержку повышения заработной платы и пенсий в государственном секторе. Экономика получила некоторый импульс на фоне ослабления ограничений, связанных с COVID-19.

Среднесрочные перспективы роста, как в Украине, так и в Молдове, останутся позитивными при условии сдерживания пандемии и благоприятной внешней среды. Всемирный банк заявил, что чистый приток прямых иностранных инвестиций в Украине в 2021 году должен увеличиться на 2,4%, в следующем году – на 2,6%, а в 2023 году ожидается рост иностранных инвестиций в три раза, что составит 6,2% от ВВП. В Молдове также ожидается рост прямых иностранных инвестиций в 2021 – 2023 годах до уровня 3,5–3,7% ВВП. В то же время Всемирный банк прогнозирует сокращение государственного долга Украины по отношению к ВВП с 63,2% в 2020 году до 62,4% в 2021 году, а также 59,7% и 57,8% в последующие два года. Молдова имеет значительно меньший государственный долг, нежели Украина. Но специалисты Всемирного Банка прогнозируют его рост в Молдове с 33,5 % в 2020 году до 41,4 % в 2023 году (World Bank, 2021). В Украине и Молдове существуют обязательства по кредитованию, но украинская экономика находится под намного более тяжелым долговым давлением (рис. 3).

В долгосрочной перспективе вероятность экономического роста, как Украины, так и Молдовы под вопросом из-за длительного влияния пандемии – эрозии навыков в результате потери работы и учебы, более высокой долговой нагрузки и большей финансовой нестабильности. Чтобы добиться позитивных изменений в социально-экономическом развитии государства должны выйти за рамки решения краткосрочных проблем сегодняшнего дня и разработать политику и принять меры, опираясь на которые возможно будет адаптироваться к новым системным изменениям и смягчить

будущие кризисы. Пандемия продолжает определять траекторию глобального экономического развития и активно влиять на формирование стратегий трудовой активности на рынке труда. Актуальными проблемами на рынке труда многих стран остаются рост безработицы, снижение занятости населения, массовые сокращения работников.



Рис. 3. Обязательства по кредитованию* в Украине и Молдове за 2017 – 2021 финансовые годы

* Суммы включают обязательства МБРР и МАР.

Источник: данные Всемирного Банка. URL: <https://www.worldbank.org/en/country/>

Альтернативой увольнением во время кризиса, вызванного пандемией, стала занятость по краткосрочным контрактам. Например, крупнейший профсоюз Германии IG Metall предложил перечень поддерживаемых направлений, среди которых помимо займов для малого бизнеса, неограниченных кредитов, отсрочек налогов, важное место занимает краткосрочная занятость. Их предложение состоит в том, чтобы упростить для работодателей механизм использования краткосрочных трудовых договоров при условии выплаты работникам надбавок за риски краткосрочной занятости (IG Metall, 2020). Условия краткосрочной работы, по мнению IG Metall, должны согласовываться с профсоюзами и не только поддерживать бизнес, но и защищать доходы работающих.

Необходимые изменения в нормативно-правовых документах о защите занятости в контексте ограничения использования временных краткосрочных контрактов или расширения прав и социальной защиты тех, кто занят дистанционно, заключаются в том, чтобы сделать использование краткосрочных контрактов дороже для работодателей, стимулировать найм по открытым контрактам и поощрить работодателей к превращению временных договоров в постоянные. Например, реформы в странах ЕС включали установление более жестких условий использования временных контрактов, сокращение совокупной продолжительности срочных контрактов, увеличение выплат временным работникам, улучшение доступа к коллективным переговорам для срочных и временных работников и повышение взносов работодателей на социальное страхование на временные рабочие места (Werner Eichhorst, Paul Marx & Caroline Wehner, 2017).

Трансформация сферы занятости, толчком для которой стали высокие требования к гигиене и дистанцированию из-за Covid-19, привела к изменению условий труда и широкому использованию дистанционной занятости, когда офисы остались номинальной оболочкой, а реальная работа переместилась в личное пространство работника. Европейское исследование условий труда показало, что уже в 2015 году 16% работников в ЕС выполняли ту или иную работу дистанционно, используя ИКТ. Для 8,5% этих работников такая занятость была случайной; 4,6% были высококомобильными наемными работниками, которые часто использовали ИКТ для работы и имели высокий уровень мобильности, а 3% были самозанятыми. Перед пандемией использование дистанционной занятости активно расширялось, хотя такая форма занятости зачастую относилась к нерегулярной занятости и предполагала привлечение самозанятых, которые оказывали услуги главным образом в области информационных и коммуникационных технологий. Однако после вспышки Covid-19 дистанционная работа стала привлекательной для занятых в разных сферах экономической деятельности (рис. 4).

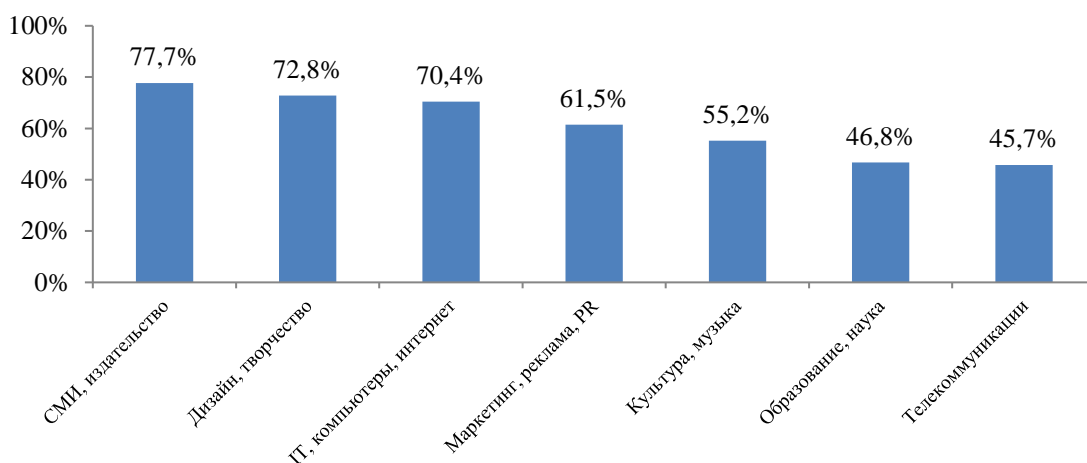


Рис. 4. Доля резюме с запросом на дистанционную занятость на сайте WORK.ua по состоянию на 1.03.2021 г.

Источник: рассчитано автором по данным сайта WORK.ua <https://www.work.ua/>

Максимальной долей запросов на дистанционную занятость по данным сайта WORK.ua была в сфере СМИ, издательства и полиграфии (77,7 % от всех резюме данного вида деятельности), в сфере дизайна и творчества (72,8 %), Интернет-разработок, информационных и компьютерных технологий (70,4 %). Больше половины резюме подавалось с запросом на дистанционную занятость также в сферах, маркетинга, шоу-бизнеса, образования, науки и телекоммуникаций.

Во время кризиса, вызванного пандемией, многие предприятия продолжали функционировать благодаря дистанционной занятости на основе ИКТ. До кризиса, вызванного пандемией, предприятия традиционно, кроме стандартной занятости, использовали нестандартные формы: неполную, непостоянную или гибкую (гибкий график или часы работы) формы занятости (Гук, 2021). Учитывая критическую ситуацию по распространению инфекции Covid-19, правительства многих стран приняли ограничивающие меры и рекомендовали как государственным, так и частным предприятиям, максимально широко внедрять дистанционную занятость.

Некоторые работники сочли предлагаемую гибкость очень удобной, сообщая о более высоких показателях работы, повышении морального духа и снижении стресса. В общем, реорганизация труда понравилась многим работникам. Так, в результате опроса, проведенного на OLX в августе 2020 года, было выявлено, что больше половины (58%) респондентов не против и дальше работать дистанционно. Причем 26 % готовы делать это в нынешнем формате, более 30% – с определенными коррективами, а 2 % даже хотят сменить работу, чтобы постоянно работать удаленно (OLX, 2020). Однако некоторым занятым дистанционно сотрудникам было трудно совмещать свое профессиональное и личное пространство, они чувствовали себя социально изолированными или не обладали необходимыми материалами для выполнения своих обязанностей.

Сотрудники адаптировались к новым приложениям для онлайн-коммуникаций, и был развеян миф о том, что удаленная работа подобна отпуску. Удаленная работа может стирать грань между профессиональными обязанностями и личными интересами. Работодатели не должны использовать преимущества трансформации организации труда, чтобы требовать увеличения рабочего времени или постоянной доступности сотрудников. Согласно данным Европейского опроса об условиях труда те, кто регулярно работает из дома, в два раза чаще работают 48 часов и более в неделю, чем те, кто работает на территории своего работодателя, и в шесть раз чаще работают в свободное время (Eurofound, 2020). Следует также отметить, что использование дистанционной занятости ограничивалось возможностью сохранения безопасности, технологической неграмотностью и отсутствием правовой базы, регламентирующей ее применение. Многие организации не имели адекватных структур для внедрения дистанционной работы и сталкивались с техническими проблемами.

Следовательно, результаты от использования дистанционной занятости неоднозначны, существуют сообщения и о положительных, и об отрицательных эффектах. Согласно одной точке зрения, удаленная работа может положительно сказаться на автономии и производительности труда, способствует сокращению времени в пути и остается способом сокращения затрат

работодателей по содержанию офиса. Широко распространено мнение, что за этим могут последовать повышение удовлетворенности работой и мотивация к более широкой автономии. Согласно другой точке зрения, дистанционная занятость, стирая грань между профессиональной и личной жизнью, нарушает психологический баланс и может привести к усилению стресса.

Согласно исследованию Европейского парламента, риски удаленной работы или мобильной работы на основе ИКТ для здоровья и безопасности работников носят в основном психосоциальный характер, поскольку отсутствие на территории работодателя и социальное взаимодействие с коллегами могут вызывать чувство изоляции. Более того, долгосрочный управленческий мониторинг, требования постоянной доступности и размытые границы между личной жизнью и работой могут вызвать проблемы с психосоциальным здоровьем и безопасностью (Cabrelli & Graveling, 2019). Дистанционная занятость может повысить эффективность работы за счет повышения удовлетворенности сотрудников и снижения затрат. Но личные встречи действительно обеспечивают более эффективное общение, а отсутствие личного взаимодействия между сотрудниками уменьшает поток информационного обмена знаниями, профессиональными навыками, а также усложняет контроль над производственным процессом и предоставлением услуг. Переход к дистанционной работе более сложен для организаций, не имеющих инфраструктуры ИКТ и возможности обеспечить сотрудников необходимым оборудованием, создав условия для применения дистанционной занятости.

Цифровизация еще до начала пандемии формировала условия для увеличения гибкости условий занятости и продемонстрировала растущее значение платформенной экономики. При этом проявилась психологическая и социальная уязвимость и нестабильность работников цифровых платформ. Использование мобильных информационно-коммуникационных устройств, обеспечивающих связь через Интернет-среду, создало условия для повышения производительности и эффективности, а также пространственной и временной гибкости для сотрудников, позволяющей сбалансировать работу и личные потребности. Расширение использования дистанционной занятости также связано с решением социальных проблем, такими как привлечение на рынок труда лиц с особыми потребностями, загрязнение выхлопными газами в крупных городах, которое решается за счет снижения мобильности.

Но наряду с позитивными эффектами были проявлены и проблемы, возникающие у дистанционных работников. По результатам исследовательского проекта, финансируемого Швейцарской сетью международных исследований условий работы занятых на платформах, было выявлено, что нестандартные схемы работы, преобладающие на цифровом рынке труда, усугубили дисбаланс сил между работниками и работодателями. Во всех четырех странах (Швейцарии, Германии, Греции и Великобритании), в которых были проведены опросы в рамках данного проекта, рабочие сообщали (в разной степени) об усилении эксплуатации, проистекающей из практики и мышления, глубоко укоренившихся в образе действий платформ (Bonvin, 2017).

Исследование Еврокомиссии акцентировало внимание на проблемах, с которыми сталкиваются работники, занятые по новой модели социально-трудовых отношений, связанной с онлайн-платформами. Занятость на платформе понимается как вся работа, выполняемая через онлайн-платформы, на них или при их посредничестве в широком спектре секторов экономики. Работа может быть разной формы и предоставляется за плату. Работники платформ редко заключают трудовой договор с платформой и в основном считаются самозанятыми. Такая самозанятость может быть фиктивной или подлинной, но часто бывает трудно провести различие между ними, и также могут быть различия между странами, типами работы на платформе и даже людьми, использующими одну и ту же онлайн-платформу. На практике многие самозанятые на цифровых платформах работают в экономической зависимости и/или под управлением, осуществляемым платформой. Хотя многие работники платформы считаются самозанятыми, определение их статуса занятости остается основной проблемой. Вопросы, определенные в исследовании, включают также доступ работников к информации об условиях труда, разрешение споров, коллективные права и противодействие дискриминации (European Commission, 2020).

Социальная защита занятости на платформах, а вернее ее отсутствие, актуальная проблема цифровой экономики. Занятые на цифровых платформах и ранее сталкивались с ней, а пандемия еще больше обнажила эту проблему. Во время первых ограничивающих мероприятий, связанных с противодействием распространению Covid-19, цифровые платформы перенесли ответственность за социальную защиту и финансовую поддержку на правительства и на сотрудников платформы.

Некоторые даже усилили надзор за рабочими во время пандемии. Исследования Института Женева также подтвердили, что работники платформы чувствуют, что не имеют права голоса, необходимого им для обеспечения соблюдения своих прав на социальное обеспечение и трудоустройство. Способность работников платформы формировать и выражать свои требования в процессе коллективных переговоров ставится под сомнение из-за общей для многих стран тенденции к индивидуализации трудовых отношений.

Неопределенность и неизвестность, вызванные пандемией, актуализировали вопросы охраны и безопасности труда, подчеркнули необходимость быстрых действий, предупреждения или нивелирования влияния ограничительных мер, связанных с блокировкой распространения коронавируса. В условиях, когда организации, представляющие интересы работников и работодателей, имеют налаженные продуктивные отношения, наиболее эффективно формируются договоренности о компромиссных мерах для смягчения, вызванного пандемией кризиса. Для эффективного социального диалога необходимы благоприятные условия:

- сильные, независимые организации рабочих и работодателей, имеющие технический потенциал и доступ к соответствующей информации для участия в социальном диалоге;
- политическая воля и готовность к участию в социальном диалоге всех сторон;
- уважение основных прав свободы объединений и коллективных переговоров;
- наличие соответствующей институциональной поддержки.

Адаптационные стратегии повышения трудовой активности населения и мобильности рабочей силы во время кризиса и в постпандемической реальности должны выстраиваться на эффективной модели социального диалога. Он способствует повышению конкурентоспособности в условиях нестабильности, и учитывает расширение круга социальных субъектов, вовлеченных в процесс достижения согласованных социальных целей, увеличение разнообразия моделей социально-трудовых отношений и трансформацию структуры занятости.

Эксперты предполагают, что занятость на цифровых платформах будет увеличиваться, более того, определенные характеристики работы на платформе становятся все более распространенными на рынке труда в целом, например, алгоритмическое управление (European Commission, 2020). Специалисты по информационным технологиям ожидают, что тренд использования дистанционной занятости сохранится в долгосрочной перспективе, поскольку опыт пандемии заставил переосмыслить условия занятости, адаптироваться к новым решениям, основанным на цифровых технологиях. Так, Гари Ньюгаард, вице-президент по государственному сектору Pure Storage (американская публичная технологическая компания), приветствовал законодательные инициативы по укреплению федеральной удаленной работы. Он подчеркнул, что независимо от того вернется ли правительство к офисной работе или будет использовать гибридную модель занятости, при которой сотрудники будут работать из дома в течение значительных периодов времени, правительству необходимо инвестировать в обучение сотрудников и руководителей, чтобы они могли успешно действовать в этих условиях. И, по словам Ньюгаарда, не удивительно, если правительство будет использовать технологии дистанционной занятости в долгосрочной перспективе (Curran, 2021).

Таким образом, стандартная занятость, самая стабильная часть структуры занятости перестраивается по законам новой реальности, которая выводит нас за пределы наших представлений о нормальном, привычном и возможном. Дистанционная занятость становится неотъемлемой частью нашей действительности. Станет ли эта форма занятости новым стандартом цифровой экономики, вытеснив стандартную занятость индустриальной эпохи, или будет только одной из форм занятости, используемых на рынке труда, в любом варианте речь идет о реорганизации на рынке труда и трансформации занятости, следовательно, подразумевает изменение институциональных правил и методов управления в данной сфере.

При условии, что дистанционная занятость займет определенную долю в структуре занятости, потребуются соответствующая нормативно-правовая база для предоставления сотрудникам доступа к надежной инфраструктуре ИКТ. Также необходимо сделать дополнительные инвестиции для предоставления удаленным сотрудникам ИКТ устройств и соответствующего программного обеспечения, преодолеть культурные и юридические препятствия, смягчить возможные риски.

Одним из негативных эффектов дистанционной занятости есть неопределенность статуса занятости сотрудника. Правила найма дистанционных работников предполагали, что они действуют как самозанятые, соответственно никаких социальных гарантий таким занятым работодателями не обязаны предоставлять. Интеграция дистанционной занятости во многие сферы экономической

деятельности, использование ее как на предприятиях государственного сектора, так и на частных предприятиях, требует урегулирования вопросов найма, увольнения, условий труда и оплаты работы сотрудников занятых дистанционно.

Таким образом, внедрение и поддержание эффективной дистанционной занятости требует преодоления потенциального сопротивления, решения проблем безопасности данных и проблем конфиденциальности, предоставления соответствующих ИТ-оборудования, устранения бумажных процессов, обучения сотрудников и разработки принципов и правил взаимодействия. Должны быть сформулированы четкие условия труда и разработана прозрачная система оплаты. Необходимо отрегулировать рабочие процессы и рассмотреть возможность использования адаптивных рабочих мест, чтобы сотрудники могли работать там, где они наиболее продуктивны. Кроме того важно упростить для работодателей механизм использования краткосрочных трудовых договоров, как адаптационной стратегии по преодолению кризиса, при условии выплаты работникам надбавок за риски краткосрочной занятости.

Выводы. Дистанционная и краткосрочная занятость могут решить краткосрочные задачи блокирования распространения вирусных инфекций, но в долгосрочной перспективе возникают новые вызовы, связанные с необходимостью адаптации условий труда и качества рабочих мест к реальным требованиям современных работников. Результаты трансформации занятости под воздействием кризиса коронавируса начинают проявляться уже сейчас, а в главных долгосрочных программах, определяющих развитие рынка труда и экономики в целом, вектор перехода в разряд некой новой нормы занятости сформируется в период до 2025 года. Это не означает, что рынок труда вернется в прежнее стабильное состояние, но это означает, что то, что сейчас воспринимается как запредельное, невозможное и невероятное, станет более или менее понятным и привычным. Разработка и реализация мер, которые будут формировать сферу занятости после коронавируса, предоставляют уникальную возможность начать действовать по-новому, отдавая приоритет новым составляющим, принципам, правилам взаимодействия на рынке труда. Занятость должна быть более гибкой, рабочее место – «умным», а потребности работника в социализации, обеспечении достойного уровня жизни, в получении знаний и современных навыков должны быть в полной мере удовлетворены для максимально успешной самореализации.

Сбалансированная система защиты сотрудников, чья модель социально-трудовых отношений опирается на дистанционную занятость, это гибкий выход из кризиса и возможность институционализации нового стандарта занятости. Использование краткосрочной занятости в различных договорных отношениях чрезмерно усиливает гибкость рынка труда, балансируя на грани перехода его к нестабильности и прекаризации занятых на таких условиях работников. В этом случае одним из способов корректировки ситуации в сфере занятости будет следование в соответствии с рекомендациями ЕС по уменьшению чрезмерной защиты работников, имеющих постоянные контракты, и улучшению защиты тех, кто работает по временным договорам. Реформы законодательства о защите занятости в контексте дерегуляции состоят в основном из мер повышения гибкости найма и увольнения постоянных сотрудников и урегулирования временных краткосрочных контрактов для ограничения их использования и улучшения защиты временных и дистанционных работников.

Реформы могут способствовать снижению расходов на увольнение постоянных работников и приближению их к временно трудоустроенным путем сокращения сроков предварительного уведомления, ограничения выплат, упрощения процедур увольнения, расширения сферы обоснованных увольнений и увеличения механизмов эффективного разрешения трудовых споров. Важным механизмом разрешения трудовых споров и развития дистанционной занятости и занятости на платформах является социальный диалог. Социальный диалог должен способствовать созданию таких отношений, что позволят социальным партнерам (профсоюзам рабочих и организациям работодателей) вести переговоры о соглашениях, которые будут учитывать комплементарные интересы сторон. Выгоды от потенциального роста гиг-экономики получают все субъекты рынка труда, как только социальный диалог будет продвигаться и реализовываться в качестве неопенимого механизма для включения гиг-экономики в сферу национальной политики и адаптационных стратегий в условиях нестабильности.

Бібліографія

1. Bonvin, J.-M. 2017. Gig Economy and its Implications for Social Dialogue and Workers' Protection. Working Paper. Research Series 8 Decent work and economic growth. University of Geneva. URL: <https://snis.ch/wp-content/uploads/2020/01/Working-Paper-Gig-Economy.pdf>
2. Cabrelli, D. and Graveling, R. 2019. Health and safety in the workplace of the future. European Parliament. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL_BRI-\(2019\)638434_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL_BRI-(2019)638434_EN.pdf)
3. Curran, J. 2021. Future of Telework: Three Experts Survey the 2021 Landscape. MeriTalk. Jan 11, URL: <https://www.meritalk.com/articles/future-of-telework-three-experts-survey-the-2021-landscape/>
4. Eichhorst, W., Marx, P. and Wehner, C. 2017. Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets? Journal for Labour Market Research, – Vol. 51, No. 1, pp. 1–17. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/180121/1/10.1186_s12651-017-0231-7.pdf
5. Eurofound. 2020. Telework and ICT-based mobile work. Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 60 p., P.7
6. European Commission. 2020. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers: Final Report*. 13 December 2019 / CEPS, EFTHIEA, and HIVA-KU Leuven. Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>
7. IG Metall. 2020. IG Metall kämpft für gezielte Strukturpolitik zur Beschäftigungssicherung. IG Metall. 2. September. URL: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/industriepolitik/ig-metall-kaempft-fuer-gezielte-strukturpolitik>
8. ILO. 2021. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
9. NBS. 2021. Statistical databank. National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova. URL: <https://statbank.statistica.md/>
10. OLX. 2020. Результаты опроса OLX, август 2020. URL: <https://blog.olx.ua/25181/58-pracivnikiv-ne-proti-prodovzhuvati-pracyuvati-viddaleno-rezultati-opituvannya>
11. World Bank. 2021. Data, Digitalization, and Governance. World Bank ECA Economic Update Spring 2021. URL: <https://www.worldbank.org/en/region/eca/publication/europe-and-central-asia-economic-update>
12. World Bank. 2021a. The Global Economy: on Track for Strong but Uneven Growth as COVID-19 Still Weighs. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/06/08/the-global-economy-on-track-for-strong-but-uneven-growth-as-covid-19-still-weighs>
13. Гук, Л.П. 2021. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. №1. С. 224–231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>